



## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

Nombres y apellidos completos del autor o autores

Mabel Dayana Guzmán Panadero

Jazmín Medrano Alvarado

Mario Alberto Soto Martínez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el

Trabajo

Mayo 2023

**Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

**Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes Colombianos.**

Nombres y apellidos completos del autor o autores

Mabel Dayana Guzmán Panadero

Jazmín Medrano Alvarado

Mario Alberto Soto Martínez

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en

Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Oscar Darío Salamanca Rodríguez

Abogado

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Mayo 2023

# **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

## **Dedicatoria**

Dedicamos este proyecto de grado a nuestras familias, quienes nos acompañaron, apoyaron y motivaron durante el proceso de desarrollo de la especialización.

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

### **Agradecimientos**

Esta monografía tiene un especial agradecimiento a Dios, quien con su infinita bondad nos ha dado fuerza, inteligencia y capacidad para alcanzar los objetivos planteados, a nuestro tutor Oscar Darío Salamanca Rodríguez por habernos guiado a través de este proceso, con paciencia, flexibilidad e interés en enseñarnos y ayudarnos a culminar con este proyecto.

A nuestras familias por su ayuda, apoyo, motivación e infinita paciencia que nos incentivó a ser cada día mejores y, sobre todo, a no conformarnos con lo que tenemos.

# Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.

## Contenido

<b>Introducción</b> .....	10
<b>1. Problema</b> .....	13
1.1 Descripción del problema .....	13
1.2 Pregunta de investigación .....	16
<b>2. Objetivos</b> .....	17
2.1 Objetivo general.....	17
2.2 Objetivos específicos .....	17
<b>3. Justificación</b> .....	18
<b>4. Marco de referencia</b> .....	20
4.1 Marco teórico .....	20
4.2 Marco legal .....	30
<b>5. Metodología</b> .....	35
5.1 Enfoque y alcance de la investigación.....	35
5.3 Método de investigación.....	35
5.4 Criterios de elegibilidad para la selección de los documentos académicos .....	36
5.5 Descripción de la estrategia de búsqueda .....	36
5.6 Instrumentos.....	38
5.7 Procedimientos.....	38
5.8 Análisis de información. ....	38
5.9 Consideraciones éticas .....	39

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

7. <b>Resultados y discusión</b> .....	40
8. <b>Conclusiones</b> .....	56
9. <b>Recomendaciones</b> .....	59
10. <b>Referencias bibliográficas</b> .....	62

# **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

## **Lista de Anexos**

Anexo 1 Malla Bibliográfica

Anexo 2 Matriz de palabras MAXQDA

Anexo 3 Frecuencia de Palabras MAXQDA

# **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

## **Lista de Tablas**

Tabla 1 Riesgos intra laborales

Tabla 2 Riesgos extra laborales

Tabla 3 Palabras claves



## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

### **Resumen ejecutivo**

Cómo trabajador se está expuesto a diversos riesgos laborales, dentro de los cuales algunos no son visibles a simple vista, pero que, poco a poco van deteriorando la salud mental; son conocidos como los riesgos psicosociales, los cuales se pueden desencadenar por acoso laboral o mobbing, lo que causa el deterioro de las relaciones interpersonales, el desempeño laboral, y la salud física, esta es una situación que afecta a todos los sectores económicos del país. La presente investigación tiene como objeto analizar información científica ya existente sobre las afectaciones a las cuales está expuesto un docente en Colombia cuando este es víctima de mobbing laboral, mediante la normatividad aplicada y estudios realizados a nivel nacional que identifiquen las consecuencias del mobbing laboral en los docentes y las actividades establecidas, con el fin de mitigar, prevenir y controlar las afectaciones mediante estrategias, para esto se desarrolló una malla bibliográfica y se seleccionó archivos relevantes para la información, la cual se determinó mediante el uso de un software de acuerdo al enfoque de los objetivos, así mismo se encontró protocolos de prevención y aplicación de correctivos que ayudan a determinar estrategias para prevenir el mobbing laboral en los docentes desde el área normativa colombiana, también es necesario recomendar investigaciones que profundicen en lo referente a los efectos específicos generados sobre los docentes cuando estos son víctimas de mobbing laboral y la ejecución de mecanismos de prevención para el fenómeno de acoso en los docentes.

# **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

## **Introducción**

Desde la antigüedad se ha escuchado que el trabajo dignifica al hombre, se entiende esto como que no es solo un factor necesario para la generación de ingresos, sino como un mecanismo que hace que el ser humano se sienta valorado e importante. No obstante, el trabajo puede desencadenar enfermedades de origen laboral, donde cabe mencionar las afectaciones que pueden ocasionarse a la salud mental, por la exposición a factores estresores como puede ser la sobrecarga laboral, inadecuado liderazgo al interior de las organizaciones, mal ambiente laboral, falta de incentivos, entre otros. Tomado como referencia un estudio realizado por la Organización Internacional de Trabajo, se tiene que para el año 2019 el 15% de los trabajadores a nivel mundial padecían de algún trastorno mental, asimismo, se logró evidenciar que cada año en el mundo se generan 12 mil millones de días perdidos en incapacidades por enfermedades como la depresión y la ansiedad, lo que notablemente afecta la productividad de las empresas y en consecuencia la obtención de beneficios económicos. (OMS, 2022). No solo se habla de trastornos mentales sino sobre los problemas que, sin ser trastornos mentales, pueden ser causados o agravados por el trabajo, como el estrés y el desgaste profesional.

En tal sentido, el acoso laboral es uno de los riesgos psicosociales que pueden afectar la salud mental de las personas, ya que las expone a situaciones adversas que afectan su calidad de vida. Una de las profesiones en las que se genera más acoso laboral es

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

la docencia, dado que se ven expuestos no solo a ser vulnerados por sus compañeros o jefes, sino por estudiantes y padres de familia.

Un estudio realizado en una institución educativa de Colombia mostró que se presentaba acoso en mayor grado entre los docentes y en menor grado entre docentes y administrativos, se percibieron conductas como: falta de expresión, críticas o regaños, calumnias, descrédito, la no consideración de iniciativas, reconocimientos y tienen preferencias (Acosta & Cervantes, 2020). De igual manera, un estudio realizado en la ciudad de Medellín, comprobó que parte del acoso laboral vivido por los maestros, venía directamente de los rectores de los colegios, quienes abusando de su autoridad negaban derechos, oprimían la participación en las actividades Institucionales, y hacer parte de las instancias de poder, incluso desconfiar de la buena fe de los maestros (Galeano, 2019). Es común observar en las instituciones educativas en donde el acoso al cual se ven enfrentados los docentes afecta también los objetivos institucionales, perjudicando las relaciones interpersonales, la comunicación, la libertad de poder expresar ideas, disminuyendo así el sentido de pertenencia, y dejando de lado los valores organizacionales.

Dado lo anterior, se realizó la presente investigación, la cual busca dar respuesta al interrogante ¿De qué manera pueden analizarse las afectaciones del mobbing laboral sobre la vida de los docentes en Colombia?, tratándose entonces, de un estudio descriptivo con enfoque cualitativo que mediante la revisión sistemática de documentos abarcó temas como las consecuencias del mobbing laboral y las estrategias o actividades que implementan los centros educativos para prevenir y disminuir el acoso laboral en cualquiera de sus formas. En las instituciones educativas en Colombia existe la necesidad de diseñar protocolos de

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

prevención y la aplicación de correctivos que ayuden a encontrar conductas que favorezcan el mobbing laboral en los docentes, también se hace necesario abarcar políticas que ayuden a la elaboración de planes, en búsqueda de disminuir las afectaciones físicas y psicológicas sobre los docentes cuando estos son víctimas de mobbing laboral.

Colombia cuenta con la aplicación de actividades encaminadas en la prevención, control y mitigación del mobbing laboral, cómo las establecidas en la ley 1010 de 2006 y la resolución 2646 de 2008, dentro de las cuales se resaltan los comités de convivencia laboral y las medidas preventivas y correctivas que se dictan dentro del art 14 de la resolución, de acuerdo con esto se encontró que algunas de estas metodologías requieren de ajustes internos desde las organizaciones cómo lo es para los comités de convivencia ya que los trabajadores tienen la percepción de que las decisiones que se toman dentro del comité de convivencia en la mayoría de casos favorecen al victimario o acosador, y por otro lado las empresas deben motivar e incentivar a sus trabajadores en la participación de las actividades las cuales están enfocadas en la prevención del mobbing laboral y el manejo de los riesgos psicosociales.

# **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

## **1. Problema**

### **1.1 Descripción del problema**

Si bien es cierto aquella frase que reza “el trabajo dignifica al hombre”, también lo es el hecho de que en el trabajo existe exposición a diversos riesgos laborales, algunos son más visibles como aquellos que provienen de un accidente laboral y que afectan físicamente al empleado, no obstante, también hay riesgos silenciosos, que a simple vista no son perceptibles pero que poco a poco van deteriorando la salud mental de los trabajadores, y que son conocidos como los riesgos psicosociales. El acoso laboral o mobbing es una de las formas en que se genera dicho riesgo, y es un fenómeno presente en muchos lugares de trabajo, relacionado con la cultura y causado por el deterioro de las relaciones interpersonales, así como por disfunciones organizacionales.

Con el paso del tiempo a nivel mundial las cifras cada día son más relevantes teniendo en cuenta estudios y datos arrojados por organismos internacionales que a continuación entraremos a dilucidar. Se consideran las afectaciones en los docentes cualquier tipo de violencia o comportamientos que vulneran sus derechos, gracias a metodologías se han podido determinar con mayor incidencia efectos negativos en cuanto a procesos de enseñanzas en sus múltiples formas de aprendizaje. Ahora bien, si entramos a revisar detalladamente los antecedentes sobre este problema se puede encontrar que, en España, se crearon nuevos sindicatos donde se estableció un informe del defensor del profesor sobre el curso 2016/2017 del sindicato ANPE donde se destaca el gran aumento de

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

casos de agresiones y amenazas al profesorado, pasando del 3% al 12% en apenas un año (ANPE, 2017).

Para el caso de Guayaquil, Ecuador se realizó un estudio en el año 2022, el cual buscaba evidenciar la posible asociación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales, para este fue empleada una metodología desde una perspectiva cuantitativo, correlacional-transversal. Se pudo observar que el factor de mayor afectación en el personal docente fue el de acoso laboral, con un valor  $p < 0,05$  con un I.C. 95% de 1,01 – 7,2; y a su vez que el 69% de los docentes perciben un inadecuado clima laboral. Debido a la pandemia por el SARS - COV 2 estos resultados se han modificado considerablemente, sin embargo, deja entrever que los docentes de las unidades educativas de nivel superior requieren de una mejor gestión del recurso humano, físico y prevención contra posibles actos de acoso laboral. Se trata de un problema preocupante ya que, en Chile, se considera que según información de la Asociación Chilena de Seguridad al 2013 las enfermedades profesionales que lideran las estadísticas son las de salud mental, con 40% del total de enfermedades, y dentro de ellas las neurosis ocupacionales alcanzan al 50%, agregándole a las patologías conocidas como estrés, otros síntomas como decaimiento y falta de productividad laboral. (Latana,R, 2018).

De igual manera, un estudio realizado por la OMS (Organización Mundial de la Salud) mostró que el 79% de los trabajadores a nivel mundial han experimentado o han sido testigos de una situación de acoso laboral, dentro de los resultados analizados se encuentra que las personas que más cometen abusos son, los compañeros de trabajo en un 52%, jefe inmediato 33%, jefe externo 8%, otros 6% (OMS, 2011).

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

En Colombia para el año 2017 se reportaron 2005 episodios relacionados con esta conducta y en el primer semestre del año 2018 se reportaron 1.406 casos de acoso laboral en diferentes áreas de producción del país; Solo en Bogotá fueron 972 casos, Valle 109 denuncias, Bolívar 61, Antioquia 48, Atlántico 31, Tolima y Risaralda 26 y Caldas 25. Otros departamentos como Casanare, Magdalena, Huila, Norte de Santander, Quindío y Meta tuvieron indicadores de entre 12 y 24 reportes. Solo en la capital del país el incremento ha sido de casi el 45%, ya que se pasó de 492 casos en 2017 a 972 en 2018. Junto con esto, el estudio reveló que el acoso laboral tiene como principales víctimas a las mujeres. El año pasado las mujeres interpusieron 108 denuncias por esta conducta, contra 82 de los hombres (universidad libre, 2018). Colombia cuenta con una distribución de 32 departamentos y un estimado para el 2022 de 51,6 millones de habitantes, en donde a partir de los 15 años se considera una persona apta para trabajar, aproximadamente 20 millones 696 mil personas se encuentran laborando actualmente (FILCO, 2022), eso es un estimado del 57,2% ubicado en la tasa de ocupación para la población colombiana según el DANE en comparación con el año 2021 cuya tasa de ocupación fue del 53,6% (DANE, 2022), lo que indica una disminución del desempleo, pero un aumento en la probabilidad de un incremento en la población afectada por mobbing laboral.

Una investigación realizada en Medellín en el año 2021 logró evidenciar que algunos de los docentes manifestaron que los jefes inmediatos ejercen una acentuada imposición de la autoridad bajo argumentos o comportamientos con cariz de acoso laboral. Dado lo anterior, puede decirse que el mobbing, pese a tener en común un trasfondo de falta de ética en el comportamiento que conduce a la victimización de quien lo sufre, puede

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

llevarse a cabo de forma distinta (Álzate, 2021). El resultado de este tipo de conductas coincide en todos los casos cómo factor determinante la afectación en la salud del trabajador que lo padece, lo que influye de manera negativa en su calidad de vida.

Por lo expuesto hasta aquí, se consideró relevante realizar la presente investigación con el fin de que se puedan identificar las afectaciones del mobbing laboral en la vida de un docente en Colombia.

### **1.2 Pregunta de investigación**

¿Cómo el mobbing laboral puede afectar la vida de un docente en Colombia?



# **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo general**

Analizar información científica sobre las afectaciones a las cuales está expuesto un docente en Colombia cuando este es víctima de Mobbing laboral.

### **2.2 Objetivos específicos**

- Relacionar la normatividad vigente enfocada en la prevención del mobbing laboral en el sector educativo.
- Mencionar estudios realizados a nivel nacional que evidencian las consecuencias del Mobbing laboral en un docente en Colombia.
- Identificar actividades de prevención que se utilizan en las instituciones educativas para disminuir el mobbing laboral.

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

### **3. Justificación**

En los últimos años se ha logrado evidenciar un impacto de las consecuencias del mobbing laboral en las organizaciones, instituciones educativas, trabajadores y su afectación en su vida cotidiana, dando importancia fundamental a las principales causas a nivel físico, social, Psicológico y laboral, provocando alteraciones que generan impactos negativos en la productividad laboral, accidentalidad y calidad del desempeño de los docentes; a su vez el desconocimiento por parte de los mismos para denunciar un caso de acoso laboral. Se evidencia que son muy pocos los estudios que nos conlleven a resultados específicos o directos de las cifras más relevantes o algunos tipos de docentes en específico, pero se hace énfasis en la población más afectada en cuanto Mobbing laboral, esto puede ser a consecuencia del maltrato entre compañeros, superiores, estudiantes y representantes del estudiante como acudientes lo cual conlleva a buscar metodologías o investigaciones que contribuyan a mitigar tipologías de acoso y factores psicosociales o que promulguen riesgos laborales, principalmente en los docentes y su vida personal y social.

Es importante resaltar que dentro de los beneficios que trae la realización del presente trabajo, es que pueda servir de referente para que las instituciones educativas en Colombia y otros países latinos puedan establecer acciones para la prevención o disminución de riesgos psicosociales, las cuales amparan a los docentes en un caso de mobbing laboral; Lo que permitiría que los entes educativos incluyan dentro de sus procedimientos, reglamento interno, códigos de ética y conducta, políticas en salud mental que contribuyan a mejorar el bienestar de sus docentes. De igual manera, los docentes

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

podrán identificar las condiciones sintomáticas a las que están expuestos y cualquier factor o situación provocada por el mobbing laboral, con el fin de que este sea reportado para llevar un respectivo proceso dentro de la entidad como el diálogo, definición de actividades dentro del cargo y así evitar que se siga presentando esta situación, con el fin de mitigar las consecuencias con apoyos normativos.

Finalmente, la elaboración del presente estudio será de utilidad para los estudiantes, dado que a través de este se podrán fortalecer los conocimientos y competencias, así como se propicia el interés por la investigación en temas relacionados en Seguridad y Salud en el Trabajo y que resultan ser de una relevante importancia para la comunidad en general.

Por último, la revisión bibliográfica que se realizó, servirá como base para el planteamiento de sugerencias que mejoren los modelos de protección social, asimismo, puede ser un referente para la conclusión de hipótesis que se formulen en futuros estudios.

# **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

## **4. Marco de referencia**

### **4.1 Marco teórico**

Con el fin de brindar un soporte técnico al trabajo se consideró importante relacionar teorías que tienen que ver directa o indirectamente con el tema que se está analizando, por lo tanto, dado que el mobbing o acoso laboral es uno de los riesgos a los que se exponen los trabajadores, se considera importante iniciar el marco haciendo mención la seguridad y salud en el trabajo y sus tipos de riesgos.

La prevención de riesgos laborales se inició en el año 1750 A.C, aplicada al sector de la construcción, cuando se proporcionaban recompensas para aquellos trabajadores que perdieron alguna parte de su cuerpo, asimismo, en el medioevo, en la época del feudalismo, los feudales se preocupaban porque sus siervos tuvieran los cuidados necesarios cuando alguno tenía alguna herida (Rodríguez E., 2017, pág 25). Los riesgos laborales en Colombia, iniciaron en el año 1915, donde se regularon los accidentes de trabajo y se estableció que el empleador sería responsable de los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral. Posteriormente, en el año 1945 se definen las bases de lo que sería la salud ocupacional en el país; al año siguiente, es decir, en 1946 se crea el Instituto Colombiano de Seguro Social (ICSS), estableciendo la obligatoriedad de la seguridad social para los trabajadores del sector privado, asimismo se promulgan los deberes y derechos en caso de un accidente laboral, al igual que las indemnizaciones que aplique de acuerdo a la situación particular que se presente. (Gallo & Castaño, 2016).

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

Asimismo, el Sistema General de Riesgos Laborales articula el sistema de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de planes de salud ocupacional y prevención de riesgos al tiempo de atender los siniestros laborales por medio de las prestaciones de subsidio por incapacidad, indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez y pensión de sobrevivientes. El sistema reconoce las siguientes prestaciones:

- Prestaciones asistenciales hasta la recuperación del afectado.
- Prestaciones económicas:
- Subsidio por incapacidad por accidente o enfermedad laboral.
- Indemnización por pérdida de capacidad laboral.
- Pensión de invalidez.
- Sustitución pensional.
- Auxilio funerario.

Clasificación de los riesgos laborales:

Existen diversos factores de riesgo dentro de las diferentes actividades que se desempeñan en los sectores económicos. Se entiende por factor de riesgo laboral cualquier “condición, rasgo, elemento, sustancia, instrumento, fenómeno, ambiente, exposición o características que puedan generar alguna lesión o daño a la salud de un trabajador” (Minsalud, 2018).

- Factores o condiciones de seguridad: hace referencia a las condiciones materiales que influyen en la accidentabilidad como son vías de tránsito, máquinas, vehículos de transporte, espacios de trabajo entre otros (Rodríguez M., 2013).

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

- Factores de origen físico, químico o biológico:
  - Riesgo biológico: El factor de riesgo biológico es aquel que se genera por la exposición del trabajador a secreciones biológicas, órganos de humanos y de animales, hongos, insectos, microorganismos y toxinas, las cuales ocasionan efectos contraproducentes a la salud del empleado como el desarrollo de reacciones alérgicas, enfermedades infecciosas, intoxicaciones, etc.
  - Riesgo químico: Este tipo de riesgo es aquel que se genera en condiciones laborales que involucran sustancias o compuestos que interactúan con el cuerpo humano. Se generan por quemaduras, inhalación, absorción cutánea o ingestión de líquidos, gases, humos, vapores o sólidos en forma de polvo o fibras; pueden provocar efectos tóxicos, anestésicos, irritantes, alergénicos, asfixiantes, neumoconióticos, narcóticos, etc.
  - Riesgo físico: Se define como aquel factor ambiental que puede provocar efectos adversos a la salud del trabajador, dependiendo de la intensidad, tiempo de exposición y concentración del mismo. Estos pueden ser causados por ruido, temperaturas extremas, ventilación, iluminación, presión, radiación y vibración.
- Factores derivados de las características del trabajo: son los que van ligados a las exigencias que la propia tarea que realiza un trabajador impone, como esfuerzos, posturas de trabajo, manipulación de cargas, entre otros. Cabe aclarar que no solo se hace referencia a carga de trabajo física sino también mental (Rodríguez M., 2013).

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

- Factores derivados de la organización del trabajo: aquellos que son debidos a la organización del trabajo como las tareas que lo componen, horarios, relaciones jerárquicas, entre otros.
  - **Riesgo psicosocial:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. Este tipo de riesgo causa en el trabajador efectos psicológicos.

Dado lo anterior, conviene dar claridad de que el acoso laboral o mobbing laboral es un tipo de riesgo psicosocial, entendiendo estos como aquellos que hacen referencia a los riesgos que se encuentran estrechamente relacionados con las condiciones de trabajo, es decir, a la manera en que se realizan las tareas, la carga laboral, el liderazgo, entre otros, asimismo, contempla aquellos factores ajenos al trabajo como la familia, la situación económica, etc., que a pesar de ser externos afectan el trabajador y por ende su desempeño en la organización (Vélez & Henao, 2018).

Dichos riesgos se clasifican en intra y extra laborales, tal como se describen a continuación:

## Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.

**Tabla 1.**

*Riesgos intra laborales*

<b>Riesgos intra laborales</b>	
Exigencias de la labor	Carga mental
	Horario laboral
	Compromiso de la labor
Dominio sobre el trabajo	Formación
	Posibilidades de crecimiento
	Facilidad para la participación en las decisiones de la empresa
Liderazgo	Evaluación de desempeño
	Retroalimentación
	Formación
Retribución	Salario
	Planes de beneficios



## Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.

	Reconocimientos
--	-----------------

Fuente: Vélez & Henao (2018)

### Tabla 2.

#### *Riesgos extra laborales*

<b>Riesgos extra laborales</b>	
Vínculos familiares	Analiza la manera en que el trabajador se relaciona con su familia, evidenciando si hay violencia intrafamiliar o una sana convivencia
Relacionamiento interpersonal	Establece el tipo de relaciones que tiene con las amistades, así como las interacciones que tenga en otros grupos sociales
Situación económica	Poder adquisitivo
	Nivel de endeudamiento
	Otras fuentes de ingreso
Situación social	Vivienda
	Transporte

Fuente: Vélez & Henao (2018)

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

En este punto, conviene hacer mención al concepto de mobbing o acoso laboral, siendo este la sobrecarga de trabajo designado a una persona, lo que deriva de un exceso de trabajo en conjunto de falta de tiempo para lograr la calidad que deben llevar las entregas y el tiempo previsto de cumplimiento, lo que genera sensación de saturamiento, signos de depresión y riesgo de colapso tanto mental como físico lo que puede llegar a desarrollar en las personas signos de síndrome de burnout u otras afectaciones. Por tanto, puede resumirse diciendo que el mobbing trae consecuencias a la salud mental de los trabajadores, dado que puede desencadenar depresión y ansiedad, aumento de sentimientos de tristeza y soledad, cambios en los patrones alimentarios y de sueño, y pérdida de interés en las actividades que solían disfrutar.

Por lo dicho hasta aquí, se consideró importante incluir dentro del marco teórico, la calidad de vida laboral, puesto que cuando se presenta acoso, esta variable se ve afectada notoriamente. En tal sentido, el término “calidad de vida laboral” fue acuñado por Louis Davis en 1970, y por medio de él pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda organización el bienestar y la salud de todos sus empleados para que estos desempeñen óptimamente sus tareas. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo implicando con ello un profundo respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación. Es además “un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, una vez cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.” Gonzáles, Hidalgo, Salazar y Preciado (2009).

Según Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr nivel empresarial. La calidad de vida laboral incluye múltiples factores: satisfacción con el trabajo ejecutado, el futuro en la organización, reconocimiento en los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar (Chiavenato, 2014).

Los modelos que intentan abordar la calidad de vida laboral, en los que se destacan los propuestos por Nadler y Lawler (1983) y Hackman y Oldhan (1980), apuntan al hecho de que, si la calidad de vida laboral es pobre, habrá insatisfacción, reducción de la productividad, ausentismo, rotación, milicia sindical, entre otros; por el contrario, si la anterior es adecuada traerá como consecuencias un incremento en la productividad al mejorar la satisfacción y la motivación de los empleados. El primer modelo que trata de explicar las características anteriormente citadas es el de Nadler y Lawler (1983), según los cuales la calidad de vida laboral está fundamentada en cuatro aspectos: la participación de los empleados en los asuntos laborales, la innovación en el sistema de recompensas de

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

trabajo, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, y la reestructuración de tareas delimitando las responsabilidades y roles de cada empleado. A medida que las anteriores se incrementan, se mejorará la calidad de vida laboral. Por el contrario, Hackman y Oldhan (1980) proponen un modelo basado en el diseño de cargos, los cuales producen efectos psicológicos que conducen a determinados resultados y que afectan la productividad de la persona. Las dimensiones de los cargos son: variedad de habilidades (habilidades, competencias y conocimiento que se tenga para el cargo); identidad de la tarea (responsabilidad que la persona tenga para con sus tareas y con la percepción de los resultados); autonomía (la persona debe ser responsable con las acciones que debe desempeñar, debe saber planear y ejecutar las diferentes acciones); interrelaciones (la ejecución de las tareas debe permitir la óptima relación con los demás empleados). Según los autores, las dimensiones del cargo son determinantes de la calidad de vida laboral, pues producen recompensas intrínsecas que satisfacen y auto motivan a las personas en su trabajo (Chiavenato, 2004).

El trabajo bajo presión se ha convertido en una competencia que las organizaciones toman en consideración para la selección de personal; para identificar esta competencia se requiere contar con las siguientes habilidades:

- Tolerancia a la presión: “se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.” (Alles, 2003, p. 209)

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

- Tolerancia al estrés: “seguir actuando con eficacia bajo la presión del tiempo y haciendo frente al desacuerdo, la oposición y la adversidad" (Alles, 2003, p. 209)

Cuando se hace referencia al trabajo bajo presión, se entiende que se trata de que exista tolerancia a desarrollar tareas en condiciones adversas, sobrecarga laboral, jefes autocráticos, exigencia en cumplimiento de metas, entre otras. Podría decirse que estas situaciones han sido producto de las condiciones del entorno y la manera como cada vez obligan a las empresas a ser más competitivas, donde la necesidad de ser eficientes en el uso de los recursos, hace que se sobre cargue de trabajo a los empleados, asimismo, el aumento de los estándares de calidad obliga a utilizar procedimientos y controles que anteriormente no existían y que demandan mayor tiempo (Velásquez, Intriago, & Mera, 2022).

Finalmente, se consideró necesario describir algunas herramientas que son utilizadas para evaluar los riesgos psicosociales en los docentes, donde se destaca la NTP 574, siendo este método se elaboró por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, específicamente para ser aplicado al colectivo de la enseñanza y consta de dos partes claramente diferenciadas; una va enfocada a detectar de manera objetiva las alteraciones fisiológicas que se producen ante una situación de estrés; otra en la que se realiza una evaluación subjetiva de los interesados, así como la variabilidad individual a la hora de enfrentarse con una situación estresante (Nogareda, 2000).

Asimismo, aparece el método LEST, el cual fue desarrollado por miembros del Laboratoire d'Economie et Sociologie du Travail (L.E.S.T.), y pretende la evaluación de las condiciones de trabajo de la forma más objetiva y global posible, estableciendo un

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

diagnóstico final que indique si cada una de las situaciones consideradas en el puesto es satisfactoria, molesta o nociva. Este método es de carácter global considerando cada aspecto del puesto de trabajo de manera general. No se profundiza en cada uno de esos aspectos, si no que se obtiene una primera valoración que permite establecer si se requiere un análisis más profundo con métodos específicos (Poveda y Garzón, 2015).

Continuando con los modelos de evaluación de riesgos psicosociales, aparece el modelo de Leymann, el cual fue diseñado hacia la década de los 90's y está centrado en las conductas que utiliza el acosador o agresor en la víctima, planteadas en 45 situaciones dentro del contexto laboral. Si al menos una de esas conductas se repite mínimo durante una vez por semana a lo largo de seis meses puede ser indicador de presencia de mobbing (Trujillo, Valderrabano & Hernández, 2007). El modelo se divide en 5 partes, cada una se compone de acciones que realiza el acosador, ya sea el individuo o grupo (Trujillo, Rivas, Rosas & Gutiérrez, 2008).

### **4.2 Marco legal**

Declaración Universal de los Derechos Humanos:

Tomando como referencia la Declaración Universal de los Derechos Humanos podemos aplicar los siguientes artículos para de acoso laboral o mobbing:

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros (Acosta, 2010).

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 5. Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Carta de Principios Fundamentales:

La Organización Internacional del Trabajo materializó su preocupación acerca del acoso laboral en la Carta de Principios Fundamentales de los ordenamientos laborales de 1998. Se trata de un convenio relativo a la solución y prevención del acoso, en el cual se prevén órganos específicos en la materia, como pueden ser el Defensor del Personal o el Comité Paritario (OTI, 2001).

Reglamento interno de trabajo:

En el Art. 104 expone que es un grupo de normas que indican las condiciones a las que se encuentra sujeto el empleador y sus trabajadores al prestar el servicio. En el Art. 105 se menciona que toda entidad que tenga más de 5 empleados en entidades comerciales, más de 10 en entidades industriales o más de 20 en empresas agrícolas o ganaderas, por otro lado, en las empresas mixtas la obligación de tener un reglamento aparece cuando el empleador tenga a su cargo más de 10 trabajadores. En el Art. 108 señala que este reglamento interno de trabajo debe contener lugar de trabajo, condición de admisión (aprendizaje o período de prueba), trabajadores accidentales o transitorios, hora de entrada

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

y salida, trabajo nocturno y horas extras, días de descanso obligatorio, salario legal o convencional, servicio médico, especificaciones de labores no realizadas por mujeres o menores de edad, escalada de faltas y sanciones, junto con la aplicación de estas últimas (Senado de la República, 2005).

Código Sustantivo del Trabajo:

En el Art. 1 se expone que la finalidad de este código es brindar justicia en las relaciones entre jefes y empleados. En el Art. 10 se comenta que ante el Estado todos los empleados se encuentran en condición de igualdad tanto en condición como en garantías, por tanto, está prohibido la distinción teniendo en cuenta características intelectuales o materiales de la labor y/o retribución de la misma; salvo que exista una excepción ante la Ley. En el Art. 51 refiere que el contrato de trabajo debe suspenderse únicamente cuando sucede un evento inesperado que impide su ejecución, muerte o inhabilidad del empleador, suspensión temporal de la empresa, licencia o permiso temporal para el empleado, el empleado es llamado a prestar servicio militar, detención preventiva del trabajador o huelga según lo expuesto en la Ley. En el Art. 53 señala cuales son los efectos de la suspensión, donde se interrumpe las obligaciones de prestar el servicio acordado y por parte del empleador del pago del salario durante este lapso, teniendo en cuenta que el empleador tiene el deber de correr con los gastos cuando sea muerte o enfermedad de los trabajadores; estos períodos pueden ser descontados al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones. (Senado de la República, 2005).



## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

La Ley 1010 del 2006:

En Colombia se referencia las La ley 1010 del 2006, “se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

En la cual se establecen las modalidades de acoso laboral como los son la persecución laboral, discriminación laboral, inequidad laboral, entorpecimiento laboral y desprotección laboral

Resolución 002646 de 2008:

En el Art. 6 indica cuáles son los aspectos que debe identificar dentro de la empresa como: gestión organizacional, características de la organización del trabajo, grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, medio ambiente de trabajo, interfase persona-tarea, jornada de trabajo, número de trabajadores por tipo de contrato, beneficios recibidos a través de programas de bienestar de la empresa, capacitación y formación permanente y capacitación y formación permanente de los trabajadores. En los Art. 7 y 8 se tratan cuáles son los factores externos e individuales que deben ser identificados. En el Art. 14 se evidencian cuáles son las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, dentro de esto cabe resaltar el diseño de una política, elaborar manuales de convivencia, realizar actividades de sensibilización, realizar capacitaciones sobre resolución de conflictos y habilidades sociales

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

para negociar, seguimiento del acoso laboral con uso de instrumentos válidos en el país, desarrollar actividades que promuevan relaciones sociales positivas, entre otros; esto acompañado por medidas correctivas que difundan la idea de una cultura de no violencia (Ministerio de Protección Social, 2008).

Ley de prevención de riesgos laborales:

La Ley 1562 del 2012, referente al sistema de riesgos laborales y otros aspectos relacionados con salud ocupacional. En el Art. 11 expone que se realizarán actividades para promover y prevenir riesgos laborales, a nivel general se encuentran campañas de educación y prevención a empresas para que tengan conocimiento de las normas y reglamento técnico de salud ocupacional, capacitación para montaje de brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional y fomentar estilos de vida y de trabajo saludables (Congreso de Colombia, 2012).

# **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

## **5. Metodología**

### **5.1 Enfoque y alcance de la investigación**

El enfoque de la investigación es revisión bibliográfica exhaustiva, a partir de las posturas sobre el tema de mobbing laboral, propiciando un análisis no estadístico de los datos, que para el caso en mención se realizó a través de la investigación documental. Este tipo de enfoque favorece la comparación de resultados y la interpretación de los mismos. Puede decirse además que brinda una mirada holística ya que considera el “todo” antes que las partes. Por tanto, mediante la revisión sistémica de documentos relacionados con acoso laboral o mobbing y la manera en que este afecta la vida, con el fin de mencionar las causas y establecer cuáles son aquellas acciones que pueden implementarse para la disminución de casos.

### **5.3 Método de investigación**

Para llevar a cabo el análisis descriptivo del mobbing de los profesionales en docencia, fue conveniente utilizar el método deductivo, puesto que este parte de lo general a lo particular, de modo que partiendo de enunciados de carácter universales y empleando instrumentos científicos, se deducen enunciados particulares. Según Méndez: “El método deductivo permite que las verdades particulares contenidas en las verdades universales se vuelvan explícitas” (Méndez, 2014). La metodología que se utilizó fue la investigación y

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

análisis disponible en la web y en la biblioteca de la universidad. Principalmente se analizaron las leyes aplicables al tema y artículos de reflexión realizados por diferentes autores.

### **5.4 Criterios de elegibilidad para la selección de los documentos académicos**

Los criterios que se aplicaron para la selección de los documentos académicos que fueron tomados como referentes para el desarrollo del trabajo son:

**Idioma:** Documentos en español e inglés encontrados en la búsqueda minuciosa de información. La escogencia del idioma inglés es debido a que este es un idioma universal.

**Características de los documentos:** Para la investigación se tuvieron en cuenta fuentes secundarias como: artículos de revistas científicas, libros, informes realizados por los estamentos del Gobierno, informes institucionales, leyes, investigaciones a través de tesis académicas, monografías, artículos de periódico, páginas web institucionales.

**Fecha de publicación de información:** se realizó la búsqueda de documentación con fecha no mayor a cinco años de expedición, con excepción de información que se encuentre vigente y haya sido expedida en años anteriores.

### **5.5 Descripción de la estrategia de búsqueda**

Para llevar a cabo la búsqueda de información se adoptó el método de revisión sistemática, pensada como un artículo de síntesis de evidencia disponible, en el que se realizó una revisión de aspectos cuantitativos y cualitativos de estudios primarios, con el

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

objetivo de resumir información existente de un tema en particular (Manterola, Astudillo, & Arias, 2013). Para dar aplicabilidad al método de revisión sistemática se desarrolló de la siguiente manera:

1. Se definieron para la búsqueda de información las siguientes palabras claves:

**Tabla 3.**

*Palabras claves*

<b>ESPAÑOL</b>	<b>INGLÉS</b>
Riesgo psicosocial	Psychosocial risk
Acoso laboral	Workplace Harassment
Mobbing laboral	labor mobbing
Acoso laboral en docentes	workplace bullying in teachers

Fuente: Creación Propia

2. Como fuentes de consulta confiable, se definieron las siguientes bases de datos

bibliográficas:

- Science Direct
- Scielo
- Google Académico
- Dialnet
- Redalyc

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

### **5.6 Instrumentos**

Como soporte de la confiabilidad de la información, se creó una base de datos con los referentes bibliográficos que fueron encontrados para el estudio, presentados en una matriz en Excel (Ver anexo 1). Los datos que allí se registraron cumplen con los criterios de búsqueda establecidos en cuanto a fecha y palabras claves.

### **5.7 Procedimientos.**

Se analizó la información ya organizada, determinando cuáles eran los documentos más útiles para el desarrollo del tema objeto de la revisión. Para ello se utilizó los siguientes recursos ofimáticos:

- Administrador de referencias: Procesador de texto Word
- Análisis de información base de datos: Programa informático de hojas de cálculo electrónicas Excel.

Toda la información proveniente del trabajo, se escogió a partir de un proceso de investigación y observación de trabajos realizados por autores que han estudiado de manera exhaustiva el tema en cuestión.

### **5.8 Análisis de información.**

Para el desarrollo del trabajo se utilizó un método de análisis cualitativo, usando cómo procesador de información el software MAXQDA. Los documentos elegibles para la elaboración del anteproyecto, fueron organizados en una matriz de búsqueda bibliográfica

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

de acuerdo a los objetivos de investigación y se cargaron en el software escogido con el fin de reducir y especificar la información encontrada. (Ver anexos 2 y 3).

### **5.9 Consideraciones éticas**

Las cuestiones éticas de la presente investigación obedecen al reconocimiento de los autores que fueron investigados para el análisis de la información que se presenta en el texto mostrando respeto a través de la debida citación de los elementos utilizados para la construcción del documento.

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

### **7. Resultados y discusión**

#### **7.1 Relacionar la normatividad vigente enfocada en la prevención del mobbing laboral en el sector educativo.**

El mobbing laboral en Colombia no se había constituido antes de la Ley 1010 de 2006, aunque en un principio, se contemplaba como un logro en la constituyente de 1991 cómo delegación de responsabilidad para el estado y la sociedad civil sobre las garantías de protección y promoción de los derechos fundamentales. Debido a la afectación en ámbitos laborales donde se generaban actos hostiles, maltrato verbal, persecución, discriminación laboral, entorpecimiento, inequidad laboral, desprotección laboral y en algunos casos actos humillantes; dichas situaciones se evidencian en todos los sectores, tanto en empresas públicas como privadas, de acuerdo a esto se logró observar la falta de protección a los trabajadores en referencia con las normativas legales, por esta razón se adoptó un modelo empleador - trabajador que dentro de la ley estipula las garantías para declararse víctimas en casos de acoso laboral.

Por otro lado, podemos hacer referencia al Código Sustantivo del trabajo, que también menciona en el Art. 57 el respeto a la dignidad del trabajador y Art. 59 donde se describen las prohibiciones de cualquier hecho que vulnere los derechos del trabajador por causa de su empleador, esto con el fin de evitar factores Psicológicos en las personas que laboran dentro de la institución, a su vez en el art- 58 numeral 4 menciona las obligaciones del trabajador al hacer referencia a la preservación de la moral con superiores y compañeros, para esto se tiene en cuenta gran parte de las estadísticas del acoso laboral



## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

presente en Colombia. No obstante, se destaca que también se trató de regular con la Ley 734 de 2002, que, aunque esta estaba aplicada a servidores públicos hacía mención a docentes del sector Distrital, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones, salvo que la conducta esté prevista como falta gravísima, de acuerdo a esto se comienzan a estudiar estas conductas y sus consecuencias.

Se establece a Suecia como pionero ya que fue el primer país en introducir el término y definición de acoso laboral (1993) dentro de su normatividad, a través de la Ley Básica de Prevención de Riesgos aplicada a nivel nacional. Dicha ley apuntó a la prevención, estableció medidas de reparación para las víctimas y otorgó a los empleadores el mandato de revisar las malas condiciones de trabajo y expulsar a los acosadores (Ramírez, 2016). Esto se refiere a crear un modelo claro para cada lugar de trabajo y así evitar efectos psicológicos en los trabajadores, en donde se tiene en cuenta que la protección de los empleados en Suecia es responsabilidad del empleador o empleado responsable, en Colombia ha determinado de acuerdo a la Resolución 2646 de 2008 que establece disposiciones donde define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo y a su vez la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral, como ya se mencionó, Suecia cuenta con agencias gubernamentales que ayudan a cumplir con las leyes básicas de prevención de riesgos, esto conduce a regulaciones que permiten cumplir con cada subsección de la ley. Es importante señalar que no existen grandes diferencias entre Colombia y Suecia en cuanto a las medidas cautelares,

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

puesto que ambos enfatizan en la importancia de que el personal, independientemente de su cargo, conozca y comprenda, a través de capacitaciones, cómo resolver conflictos internos dentro de la organización. (López, 2019)

La ley de Chile, maneja como conducta grave el acoso laboral ya que tiene en cuenta no solo los daños emocionales de la víctima que pueda ocasionar el acoso laboral, sino también la parte económica la cual es de corrección, ya que presenta varios subsidios que un empleado puede reclamar de un empleador. En Colombia se estableció en la ley 1010 de 2006 ART. 10 “Tratamiento sancionatorio en referencia a terminación de contrato sin justa causa y acusación falsa, o sanciones de multa entre 2 y 10 salarios mínimos legales para la persona que genere el acoso o la empresa que lo tolere”, en comparación Colombia no menciona indemnización directa hacia la víctima, pero está obligada a cubrir tratamiento de enfermedad profesional o alteraciones a la salud en caso que se requiera, esto se puede llegar a presentar dentro de las organizaciones como consecuencia de mobbing laboral cuando no se establecen estrategias de prevención y supervisión a tiempo, por tal motivo las entidades de salud y ARL deben pagar el 50% del proceso.

En España a partir del año 2000 salieron a la luz diferentes denuncias de acoso laboral que incluían el sector público y las fuerzas militares, dictando sentencias nunca antes vistas, como el reintegro de trabajadores que habían sido despedidos por consecuencia de una situación de acoso y de la cual se logró demostrar que no eran justificados. Además, en España se logró calificar como delito en el código penal ya que fue identificado como falta grave con el fin de buscar garantías para las víctimas de mobbing laboral.

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

Ahora bien, la Ley 1010 de 2006 colombiana menciona en el art.3 y art. 4 la tipificación de conductas agravantes y otras atenuantes, donde éstas últimas llegan a disminuir el convencimiento de concretar como delito el acoso laboral, debido a que logra excusarse para mitigar la conducta, cuando el daño con o sin excusa se ha hecho en la misma dimensión o genere una afectación a la salud física y psicológica del trabajador. Con base en lo expuesto, se realizó una revisión exploratoria donde se analizó la experiencia internacional y el avance que se ha plasmado en Colombia por medio de la ley 1010 de 2006 la cual establece que la misma es aplicable en el contexto de una relación laboral, tomando los factores considerables que pueden afectar a la víctima, y la determinación de si es o no acoso laboral según lo establecido, explicando cuáles son las conductas, sanciones, y modalidades de acoso. Cabe destacar que Colombia tiene una normatividad legal exclusiva para el acoso laboral, aunque, presenta alguna deficiencia ya que no es aplicable a las relaciones civiles y/o comerciales por ejemplo contrato por prestación de servicios.

Por otro lado, en Colombia se establece la protección del trabajador con el fin de evitar estas conductas relacionadas con el mobbing laboral, para lo cual la ley 1010 del 2006 indica que las empresas deben asumir, estudiar y conceptualizar dicha problemática, esto lo plasma en algunos artículos como por ejemplo en el Art. 9 donde hace referencia a las medidas preventivas y correctivas que deben ser implementadas por todas las empresas, estableciendo mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y determinar procedimientos internos en los reglamentos de trabajo, conciliatorio y efectivo para superar las posibles situaciones que ocurran en el lugar de trabajo, la víctima podrá dejar en

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

conocimiento la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral, es de tener en cuenta que estas situaciones generan consecuencias que incurren en gastos para la organización si no es tratado a tiempo, lo cual se puede prevenir con la implementación de herramientas como los comités de convivencia laborales los cuales se deben aplicar según cómo se referencia en la Resolución 652 de 2012, en donde reciben y se tramitan a los posibles casos de acoso laboral dentro de la empresa, además establece las funciones de cada uno de los miembros del comité y se estipula como medio probatorio para instaurar una queja generando un clima de confianza al momento de iniciar el proceso conciliatorio entre las partes.

### **7.2 Mencionar estudios realizados a nivel nacional que evidencian las consecuencias del Mobbing laboral en un docente en Colombia**

Dentro del proceso investigativo se encontraron diferentes estudios tales como el realizado por Manrique ( 2019) en su investigación “Acoso laboral ( Mobbing ): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible” donde el objetivo de su investigación es exponer y analizar los conceptos teóricos que demuestran un vacío empírico en el tema, además de las consecuencias que el Mobbing trae a los docentes en Colombia, el resultado de su investigación arrojó que dada la complejidad del fenómeno, la estrecha relación con variables de clima, cultura, liderazgo y riesgo psicosocial intralaboral, al igual que la falta de acceso a la información de los trabajadores, el temor a la pérdida del trabajo, la ausencia de solidez en los procesos de intervención y seguimiento y la misma invisibilidad del fenómeno desde las organizaciones ha dificultado no sólo su intervención y prevención,

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

sino la investigación del mismo en contextos diversos de ocupación y en el marco preventivo del sistema general de riesgos laborales. El acoso laboral o mobbing es un riesgo psicosocial emergente que presenta un vacío empírico y aún no posee suficiente investigación, específicamente en Colombia. Actualmente se enmarca en un escenario de protección a nivel supranacional y nacional que implica la gestión de los riesgos laborales, incluyendo el riesgo psicosocial. En este sentido, desconocer de qué forma las fuentes generadoras de riesgo psicosocial intralaboral y los riesgos psicosociales emergentes contribuyen a afectaciones psicológicas, psicosomáticas y sociales en los trabajadores genera a nivel práctico que los programas de intervención en riesgo psicosocial en el marco del trabajo estén desarticulados de los contextos específicos de ocupación y de su relación con la gestión psicosociales y disminuye la salud en general y la calidad de vida laboral (Jesús et al, 2016; Gil-Monte, 2012; Moreno, 2011). Desde el enfoque de gestión del riesgo se deben eliminar o gestionar las fuentes de riesgo para potencializar los niveles de prevención de los mismos, los riesgos psicosociales emergentes implican tensión psicológica permanente para todos los individuos, la exposición permanente y crónica involucra también un problema de salud laboral y salud pública, más allá del coste económico y social implícito (Gil-Monte, 2012). En esta línea, la satisfacción laboral de los trabajadores afecta su motivación laboral, la calidad de trabajo y el desgaste emocional, si se previene el acoso laboral, se interviene la calidad de vida en el trabajo y la satisfacción con el mismo, aspectos apoyados a nivel empírico (Görgülü, Beydağ, Şensoy & Kıyak, 2014). Con respecto a lo anterior, en relación a los elementos de poder y liderazgo en la organización, la prevención primaria en la organización para el acoso laboral, estaría dados

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

por otras variables que amplían el espectro y centran la gestión en procesos específicos: la habilidad de gestión, refuerzo, supervisión constructiva, justicia organizacional, bienestar, desarrollo de motivación y capital psicológico que consolida un liderazgo preventivo y adecuado (Diaz y Garcia, 2018).

De acuerdo con (Villa, Cervantes, Manjarres y Lourdes, 2020) en su investigación realizada donde cuyo objetivo principal fue analizar la percepción del acoso laboral dentro de una institución educativa en Colombia, siendo la investigación de tipo cuantitativo, con una población de 72 funcionarios entre docentes, administrativos y servicios generales, a la cual se aplicó, en su totalidad, una encuesta con escala Likert para la recolección y medición de datos y la escala de Cisneros para valorar el acoso laboral en seis dimensiones fundamentales: comunicación en el trabajo, contacto social en el trabajo, descrédito de la capacidad laboral y profesional, riesgo a la salud física y otras estrategias y comportamientos de acoso moral en el trabajo. Los resultados evidenciaron acoso en mayor grado entre los docentes y en menor grado entre docentes y administrativos, se percibieron conductas como: falta de expresión, críticas o regaños, calumnias, descrédito, la no consideración de iniciativas, reconocimientos y tienen preferencias. Así mismo, los que les apoyan reciben amenazas, informan mal sobre su permanencia y dedicación al trabajo, controlan sus horarios, y no se sienten felices al llegar a su trabajo. El desarrollo de la investigación permitió establecer las siguientes conclusiones relacionadas sobre las seis estrategias de acoso laboral encontradas en la Institución Educativa Distrital objeto de estudio; El nivel de acoso considerando los actores que más lo reciben, afecta los objetivos institucionales, perjudicando las relaciones interpersonales, la comunicación, la libertad de

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

poder expresar sus ideas, anulando el sentido de pertenencia, y dejando de lado los valores organizacionales, se evidenció la existencia de un acoso horizontal, el cual se caracteriza porque el acosador y la víctima se encuentran en el mismo nivel jerárquico, es decir que se da entre compañeros de trabajo y sus repercusiones psicológicas suelen ser devastadoras, encontrando que en las estrategias aplicadas como: la estrategia de acoso de comunicación en el trabajo, determinó, que los compañeros se les dificulta la expresión o no le dejan hablar, de igual manera en la estrategia de acoso de contacto social, se encontró que no puede contar con sus compañeros de trabajo, para la estrategia de acoso de desprestigio personal, y la estrategia de acoso entre otras estrategias y comportamientos de acoso moral en el trabajo, establece dedicación a su trabajo es reducida, ya que no se siente feliz cuando llega a su lugar de trabajo. Por otra parte, también se presenta el acoso laboral vertical, donde el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o viceversa, por lo tanto, existen dos clases de acoso vertical, tales como acoso ascendente y descendente, para el caso de la investigación realizada en la Institución Educativa Distrital presentó el acoso vertical descendente, donde se es acosado por parte de empleados con posiciones superiores. La percepción de cada persona, es diferente, por lo que es claro resaltar que la motivación varía en cada individuo, en cada docente, directivo y administrativo incluyendo su lugar de trabajo y cómo se siente en su entorno laboral.

En el marco de la investigación “Violencia simbólica en instituciones de educación superior. Experiencia de docentes en una universidad pública colombiana” realizada por William Rodrigo Avendaño Castro, Maricel Linares Giraldo, María Edith Morales Mosquera, el cual el objetivo es señalar, a partir de las experiencias de algunos docentes de

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

educación superior, las manifestaciones de violencia simbólica presentes en su lugar de trabajo, el método de investigación es de corte mixto enmarcada en el paradigma empírico analítico. Se utilizaron como instrumentos una encuesta estructurada aplicada a 200 docentes y una entrevista en profundidad en la que participaron cinco docentes de una IES pública en Colombia. Los resultados arrojaron que tan solo un 15 % de los docentes indica que hay presiones, limitaciones o imposición de formalidades o reglas en el desarrollo de la cátedra que orientan, y en este ámbito confluyen como actores que ejercen dichas violencias sus compañeros, jefes y estudiantes. Resulta llamativo que los estudiantes representen un factor de incidencia en el desarrollo de la cátedra orientada de los docentes a través del ejercicio de la violencia simbólica. Los hallazgos de la investigación muestran la presencia de ciertas formas de violencia simbólica en la IES que se traducen, principalmente, en limitaciones al ejercicio del desarrollo de la cátedra, restricciones para opinar o presentar los puntos de vista, dificultades para el reconocimiento y respecto de la pluralidad ideológica, tratamiento diferencial por sexo y escasa importancia otorgada a las ciencias no exactas para una adecuada investigación. Aunque se observan en los resultados de la encuesta bajos porcentajes frente a las formas de violencia, se debe resaltar que un porcentaje importante de participantes señala haber atravesado estados de frustración, tristeza o angustia (66.5 %), lo que conlleva a la afectación del trabajo en grupo (40 %), la tranquilidad (55.5 %) o la vida familiar (25 %). Los resultados evidencian que un bajo porcentaje de docentes sienten haber sido víctimas de alguna forma de violencia simbólica con frecuencia (3.5 %), aunque más del 40 % expresó haber sido víctima de este fenómeno en algunas oportunidades.



## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

Estos resultados permitieron identificar variadas formas de violencia simbólica en el escenario de estudio seleccionado, específicamente, en los ámbitos de la remuneración, las posturas ideológicas, el lenguaje y el sexo (hombre y mujer). Sobre este último, la violencia simbólica se manifiesta en el tratamiento diferencial por sexo, la exaltación de la participación o los logros de los hombres, y no de las mujeres, a lo que se le suma la escasa importancia otorgada a algunas disciplinas.

Dentro de las propuestas y recomendaciones presentadas en la investigación, se estima trabajar en la formulación e implementación de políticas de prevención, donde se establezcan protocolos de actuación y atención en caso de acoso laboral, para la ruptura del estado de indefensión, paralización, y afrontamiento activo de la situación para lo cual podríamos considerar que en comparación con otras investigaciones donde se refleja la paradoja de la imparcialidad de las investigaciones internas y la normativa Colombiana los niveles de prevención en las organizaciones son casi nulos por lo que se hace necesario establecer políticas más eficientes y enfocadas en la protección de la víctima antes y después de la denuncia. Manrique ( 2019)

Por otra parte estas investigaciones muestran que las organizaciones e instituciones de educación deben tener la disposición, para diseñar protocolos de prevención además de aplicar los correctivos en caso de encontrar conductas que favorezcan el Mobbing además de establecer políticas claras que ayuden a la elaboración de un plan de convivencia entre los diferentes actores, igualmente se tome acciones para realizar seguimientos y control para lograr la verificación de los avances de los casos encontrados, de la misma manera, brindar apoyo social y familiar al acosado. Rodrigo, Linares y Morales (2020).

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

También coincidimos con que la complejidad e invisibilidad del fenómeno incide en una carencia de prevención y gestión del mismo en el marco del sistema general de riesgos laborales, aún falta mayor alcance en el seguimiento, sistematización del comportamiento epidemiológico del fenómeno e investigación al respecto; en muchas ocasiones, los trabajadores terminan abandonando su trabajo y no solo las organizaciones presentan fugas de talentos, sino que el coste social desde lo individual trasciende el grupo familiar, lo que lo convierte en un riesgo psicosocial emergente invisibilizado de amplio y complejo alcance. Manrique ( 2019)

En misma línea con la investigación los resultados aquí planteados dejan abiertas posibles líneas de investigación para el área de la gestión humana que le permitan a las instituciones continuar profundizando en el tema. En este caso se propone explorar el fenómeno de determinadas formas de mobbing laboral en particular, por ejemplo, una posible línea de investigación se deberá referir al desarrollo de estrategias, políticas y programas a implementar para reducir los riesgos y las manifestaciones de mobbing laboral desde el campo de la gestión humana. Acosta, Cervantes y Lourdes (2020).

### **7.3 Identificar las actividades de prevención que se utilizan en las instituciones educativas para disminuir el mobbing laboral.**

Colombia cuenta con la implementación de normatividad que aporta a prevenir, controlar y sancionar el acoso laboral, cómo lo fue en el año 2006, donde se expide la Ley 1010 la cual ha permitido el desarrollo más enfocado de actividades o medidas encaminadas a la disminución y/o prevención del mobbing laboral, en su artículo Gaitán y

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

Palacio, (2021), realizan un análisis de la efectividad de los comités de convivencia laboral como actividad o instrumento que permite la prevención del acoso laboral en Girardot - Colombia, realizando un estudio descriptivo mixto a razón de que la problemática analizada era “¿Cómo el Comité de Convivencia Laboral es una herramienta suficiente e integral para la protección y el resarcimiento efectivo de los derechos a las víctimas de acoso laboral?”, y de esta manera propiciar un ambiente de trabajo sano, cuyo objetivo principal es examinar la eficacia, y la funcionalidad de esta herramienta socio-jurídica, la cual se encarga de “ recibir, tramitar las quejas interpuestas por conductas de acoso laboral que se presenten en el trabajo. Para esto, el comité deberá examinar de manera confidencial los casos puestos en conocimiento, implementando medidas preventivas y correctivas, en un espacio de diálogo que deberá conllevar al ánimo conciliatorio en un procedimiento regido por el principio de reserva o confidencialidad, autocompositivo y efectivo para erradicar las prácticas de acoso laboral.”, obteniendo cómo resultado, en resumen, se presenta poca eficacia, según expresa los autores esto se debe a que “los obstáculos frente al funcionamiento y los resultados esperados por quienes acuden de manera primigenia a la solución del conflicto, dudan de la legitimidad del Comité de Convivencia Laboral dado a que un 45% de los encuestados tienen la percepción de que las decisiones adoptadas por el Comité de Convivencia Laboral favorecen al victimario o acosador.” Asimismo, parte de la población desconoce de la existencia de esta herramienta, lo que permite observar la falta de comunicación y capacitación por parte de los empleadores a sus empleados en el conocimiento de las ayudas con las que cuenta la institución para reducir y prevenir los casos de mobbing laboral. (Pg, 591, 598, 606)

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

Se entiende que en Colombia las empresas o instituciones deben dar cumplimiento, tales como tener acorde a la norma en mención el reglamento interno de trabajo, realizar las capacitaciones en prevención y erradicación del acoso laboral y establecer los mecanismos con los que el trabajador cuenta para poder erradicar el hecho, la continua capacitación a los empleados en temas de humanización y sensibilización tanto a empleados como líderes sobre los valores corporativos aporta no solo conocimientos sino herramientas para disminuir el mobbing laboral de manera más rápida, a partir de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Trabajo se instan medidas preventivas y correctivas en razón de los empleadores y las administradoras de riesgos actividades como, la formulación de políticas que susciten el buen ambiente laboral, la formulación de códigos o manuales de convivencia para el campo de trabajo, llevar a cabo ciertas actividades o campañas de sensibilización y concientización sobre acoso laboral, quienes pueden llegar a padecerlo y las consecuencias de haberlo ocasionado e incluso de haberlo sufrido, también, la implementación de acciones que permitan controlar los factores de riesgos psicosociales encontrados, promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias, permitir el cambio de cargo o lugar si se requiere; todo esto con el fin de que se identifiquen y se objeten estas prácticas permitiendo así que se respalde la dignidad e integridad de cada una de las personas que se encuentran en su lugar de trabajo (rueda y Giraldo, 2022, pg 41).

De acuerdo a esto, Hirigoyen (2014) propone tres niveles de atención de esta problemática: primario, secundario y terciario. El primario tiene como propósito prevenir el riesgo, el secundario prevenir el daño y el terciario mitigar el impacto negativo del daño ya

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

causado. En el nivel primario se deben desarrollar acciones sobre aquellos factores que provocan o pueden potencialmente generar acoso laboral. Estas incluyen: a) los principios, valores y creencias que fundamentan la cultura de una organización y que se reflejan en sus prácticas, es decir, evitar aquellas prácticas que legitiman las conductas de mobbing laboral; b) las condiciones de trabajo como las jornadas laborales; los estilos de dirección que promueven el abuso en el uso del poder; los comportamientos discriminatorios hacia grupos minoritarios o personas con capacidades diferentes, lo que termina desmejorando el clima organizacional, la calidad de vida laboral y la satisfacción en el trabajo; c) las competencias de interacción que tienen los empleados de una compañía que, cuando no están bien desarrolladas, tienen un efecto negativo en la convivencia laboral. En esta misma línea de ideas, Filippi et al. (2017) manifiestan que la prevención primaria ayuda a visibilizar este fenómeno, a tomar consciencia de su existencia y a que las víctimas soliciten ayuda. Para lograr esto es importante, dentro de las políticas institucionales, considerar una estrategia para el diseño de una estructura y cultura organizacional que enfatice en valores y prácticas que faciliten la convivencia; en el diseño de los cargos se deben definir perfiles ocupacionales que incluyen empleados con alta inteligencia emocional, entre otras acciones. En el nivel secundario se pretende prevenir el daño, para lo cual es importante incluir en los planes de capacitación y desarrollo humano espacios de reflexión sobre la forma como nuestro propio comportamiento puede facilitar o dificultar la sana convivencia con los demás; ayudar a que los trabajadores aprendan pautas de comportamiento prosocial, ciudadanía organizacional y habilidades sociales. También, resulta pertinente la definición de unos mecanismos de monitoreo permanente sobre la

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

presencia de acoso laboral, lo cual a su vez se puede articular con la evaluación de los riesgos psicosociales y el establecimiento de un protocolo efectivo, claro y conocido para gestionar las denuncias sobre acoso laboral; incluso, promover tanto en las víctimas como en los testigos de acoso laboral la denuncia de estos casos. El nivel terciario se centra en atender a las víctimas de acoso laboral desde una perspectiva integral, que engloba la atención psicosocial y, cuando el caso lo amerita, el apoyo médico. (García Rubiano, et al. 2022)

Así mismo, emergieron nuevas formas de interacción que afectaron la configuración de los riesgos psicosociales, los cuales ameritan seguramente una investigación más a largo plazo, dado que su manejo no adecuado afecta negativamente el bienestar humano en las instituciones educativas, los cambios generados a partir de las nuevas adaptaciones laborales debido al COVID-19, aumentó la implementación del trabajo en casa, desarrollando nuevos factores de mobbing laboral.

Por otro lado, en el Ecuador, Iveth Játiva, (2021) plantea a modo de idea, la posible implementación o desarrollo de un catálogo de medidas cautelares que protejan a la víctima, cómo puede ser: “Cambio inmediato de puesto de la persona por actos violentos y ponerlo a disposición de Talento Humano, denegar el acceso o acercamiento a la víctima, generar sanción verbal y escrita hacia sus actos y que estos reposen en su carpeta personal, negarle ascensos o promociones laborales durante dos años, asistencia psicológica para el agresor y sensibilizar sobre aspectos malintencionados o fuentes de violencia por acoso”, o la implementación de compromisos con el fin de evitar el acoso laboral donde se genere empatía entre los compañeros de trabajo, que equivale a ponerse en los zapatos de la otra

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

persona y sentir por un instante sus necesidades, anhelos, aciertos y desaciertos, donde se pueda estipular ítems como: “Erradicar toda conducta de discriminación contra la mujer en el ámbito laboral. Fomentar charlas sobre derechos humanos, como aspecto fundamental de la convivencia humana, el desarrollo de la paz y como contribución a tener ámbitos laborales sanos y libres de violencia, que permitan el crecimiento personal y profesional bajo los fundamentos de dignidad, respeto y solidaridad. Establecer espacios de interacción y esparcimiento entre los equipos de trabajo, a través de convivencias, talleres vivenciales y difundirlos a través de los canales de comunicación autorizados por la EPMAPS”. (Pg, 110)

Según lo encontrado durante el procesos de análisis de información estamos de acuerdo con las ideas planteadas anteriormente, a lo cual quisiéramos complementar la idea de Hirigoyen con la implementación o adaptación de un software que permita controlar de manera remota la programación de horarios tanto para empleados como para docentes con el fin de eliminar el acoso laboral en este aspecto ya que se ha encontrado que existen excesos laborales en tiempo ya que no se respetan los espacios familiar y de descanso de los trabajadores, quienes se han visto mayormente afectados por este factor son aquellos que laboral de manera virtual o trabajo en casa.

Considerando lo planteado por Iveth Játiva, estamos de acuerdo con la autora ya que consideramos que la fomentación de las actividades que incentivan a la promoción de la salud, ya sea como actividades educativas, recreativas, deportivas y/o culturales, la generación de conocimientos mediante capacitaciones en la atención inmediata del control del estrés y ansiedad desde el enfoque psicológico, entre otras, todo lo anterior enfocado en

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

la mejora continua y controlada del estrés psicosocial que pueden presentar los docentes mejoran y aportan a una mejor calidad de vida.

Conforme se establezcan reglamentaciones cada vez más detalladas permitirá definir propuestas más claras para prevenir el mobbing en las instituciones educativas, haciendo necesario implementar medidas de control interno tales como por ejemplo contratos que nombren los actos considerados como maltrato físico y mental sobre los docentes. Mientras mayor formación tengan los docentes respecto a cómo detectar, responder y denunciar el mobbing laboral más fácil será para ellos afrontar situaciones al respecto y así las instituciones podrán abonar el camino a la verdadera prevención.

### **8. Conclusiones**

Se entiende que las legislaciones del mobbing laboral adoptadas en países como Chile, Suecia, España y Colombia se identificó que cada una de ellas tiene distintas deficiencias, ya sea porque la ley no incide directamente sobre el acoso laboral o porque todavía existen vacíos que impiden la protección de la vida laboral del trabajador. Para ello se realizó una búsqueda bibliográfica que permite observar si la persona tiene comportamientos diferentes desórdenes que afectan considerablemente la salud del trabajador, permitiendo una intervención a tiempo en el tratamiento de estos daños psicológicos. Durante la investigación, se pudo observar que todavía se presenta una brecha muy grande referente a los riesgos y cuidados en los aspectos psicológicos de las personas; siendo este un tema complejo de acuerdo con las actitudes y la forma de expresarse o



## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

pensar del trabajador, al tomar ciertas actividades o decisiones, sugerencias o recomendaciones dentro de su ámbito laboral o personal.

En este trabajo se mencionan estudios realizados a nivel nacional que evidencian las consecuencias del Mobbing laboral en un docente en Colombia , de acuerdo a la investigación bibliográfica exhaustiva, se realizó la identificación de las actividades aplicadas mediante una selección de artículos relacionados con el objeto de estudio los cuales se organizaron dentro de una matriz para luego ser analizados con ayuda de un software que permitió la clasificación de los artículos de acuerdo a la relevancia según la búsqueda y el enfoque, donde se evidenció la necesidad de diseñar protocolos de prevención y la aplicación de correctivos que ayuden a encontrar conductas que favorezcan el mobbing laboral en los docentes y además de establecer políticas que ayuden a la elaboración de planes de convivencia y acciones para realizar seguimientos y controles sobre los eventos que sucedan en las instituciones educativas, el mobbing afecta los objetivos institucionales, dejando de lado los valores organizacionales y generando limitaciones al ejercicio del desarrollo de la cátedra. Existe también un vacío empírico que aún no posee suficiente investigación, esto exige que la gestión de los riesgos laborales incluya este riesgo psicosocial en los docentes, desconocer las formas y fuentes generadoras de riesgo psicosocial contribuyen a afectaciones psicológicas, psicosomáticas y sociales en los docentes y que hasta ahora los planes estudiados están desarticulados de los contextos específicos de la ocupación y de su relación con la salud en general y la calidad de vida laboral.

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

Con el fin de observar cómo se ven afectados los docentes a motivo del mobbing laboral se investiga cuáles son los métodos, estrategias o actividades usados para la prevención o disminución de los casos presentados por acoso laboral, para esto se realizó la identificación de las actividades aplicadas mediante una investigación y selección de artículos relacionados con el objeto de estudio los cuales se organizaron dentro de una matriz para luego ser analizados con ayuda de un software que permite la clasificación de los artículos de acuerdo a la relevancia según la búsqueda y el enfoque, esto permitió determinar que en Colombia ya se presentan normativas que ayudan a la prevención, control y sanción del acoso laboral, estipulado dentro de la Ley 1010 de 2006 la cual se enfoca en la aplicación y desarrollo de actividades o medidas encaminadas a la disminución y/o prevención del mobbing laboral, así, cómo también, se presenta la resolución 2646 de 2008 donde se formulan medidas preventivas y correctivas, cómo la aplicación de políticas que susciten un buen ambiente laboral, formulación de códigos o manuales de convivencia, llevar a cabo campañas de sensibilización y concientización, capacitaciones, acciones de control, entre otros, actividades las cuales, la mayoría son aplicadas en las empresas e instituciones que cuentan con un sistema de seguridad y salud en el trabajo; por otro lado, la ley también cuenta con los comités de convivencia laboral, dentro de la investigación se encontró que estas deben realizar un ajuste en la ejecución del proceso, donde exista la transparencia de decisiones ya que los trabajadores no cuentan con la seguridad y confianza puesto que tienen la percepción de que las decisiones adoptadas por el Comité de Convivencia Laboral favorecen al victimario o acosador, de acuerdo a esto se encontró que algunos desconocen de la aplicación de esta herramienta socio-jurídica que aporta a la

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

disminución del mobbing laboral desde un ámbito más controlado y supervisado. Para concluir se recuerda las propuestas encontradas, cómo la aplicación de medidas cautelares mediante el desarrollo de un catálogo, propuesta realizada por Iveth Játiva, con el fin de proteger a la víctima, y de acuerdo con lo planteado por Hirigoyen y los tres niveles de atención para el acoso laboral, con el fin de 1. prevenir el riesgo, 2. prevenir el daño, y 3. atender a las víctimas.

### **9. Recomendaciones**

- En concordancia con lo expuesto sobre la definición de acoso laboral según la ley 1010 de 2006 deben ser demostrables, aunque no se menciona como la víctima puede presentar o demostrar evidencias para presentar una denuncia. Por este motivo se recomienda a nivel interno de las organizaciones establecer tipos de pruebas que se puedan utilizar durante una denuncia de mobbing laboral, para ello se pueden emplear mecanismos como correos electrónicos, mensajes de texto, grabaciones, audios o cualquier medio probatorio y que se pueda comprobar su veracidad.
- Teniendo en cuenta, que la ley 1010 de 2006 está enfocada a trabajadores del sector privado y público de los cuales tengan un contrato laboral, quedando fuera del rango de aplicación los contratos de prestación de servicios o vinculaciones a través de outsourcing. Se recomienda reevaluaciones en tipos de contrataciones con el fin de garantizar cobertura a este tipo de trabajadores que también se ven expuestos a

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

situaciones de acoso laboral y llegar a tener repercusiones de salud mental, física y bienes de vida laboral.

- Es necesario considerar en futuras investigaciones el trabajar en la formulación e implementación de políticas de prevención de mobbing laboral en las instituciones educativas, donde se establezcan protocolos de actuación y atención en caso de acoso laboral. Es importante también explorar el fenómeno de mobbing laboral en los docentes desde una perspectiva de investigación que profundice lo referente a los efectos específicos de las formas de mobbing laboral sobre los docentes y sus relaciones personales y sociales dado que cualquier afectación hacia un docente repercute directamente sobre su familia, no solo desde el ámbito económico y financiero si también sobre la moral, ética y valores que se deseen establecer. Según la documentación analizada cualquier afectación psicológica sobre un docente podría generar efectos nocivos para su salud (Estrés, enfermedades físicas y psicológica) que traen consecuencias negativas no solo para el docente sino también para su interacción con quienes le rodean dentro de su círculo social.
- La importancia de identificar cómo varía en las personas los efectos y consecuencias que genera el acoso laboral es lo que permite determinar nuevos métodos de estrategia más asertivos para el tratamiento de los casos que se presentan dentro de las organizaciones, por lo tanto, se recomienda realizar estudios médicos enfocados en las consecuencias físicas y psiquiátricas que no solo afectan de manera directa al individuo sino a su vez de manera indirecta a quienes lo rodean.

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

- Se recomienda al momento de querer abordar temas relacionados con el mobbing laboral realizar un estudio previo de la información existente con el fin de determinar el alcance que se puede llegar a lograr con la información encontrada para la respectiva investigación.
- Para el análisis de información cualitativa se debe realizar un estudio de documentos mediante software, se resalta que muchos de estos softwares requieren de inversión económica por lo cual se recomienda a los investigadores tener en cuenta este factor para evitar contratiempos en el proceso y desarrollo del estudio investigativo que se está abordando.
- El mobbing laboral se puede presentar por actos los cuales no son del todo visibles o notorios pero que si van afectado a nivel emocional y psicológico a la víctima, lo cual puede conllevar a afectaciones más graves, desde psicológicas y físicas en el trabajador, por eso es de importancia que las empresas desarrollen y promuevan la participación en actividades que permitan el esparcimiento de los colaboradores y también incentiven la importancia de expresar las emociones generadas en el ámbito laboral mediante la asistencia psicológica y la creación de espacios privados y de confianza para abordar estas situaciones.
- Aunque el mobbing laboral afecta a todos los sectores económicos, no a todos los sectores afecta de igual manera, por eso se recomienda realizar estudios que se enfoquen de manera individual en cada uno de los sectores económicos del país.

## Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.

### 10. Referencias bibliográficas

Acosta, A. (2010). *Hacia la Declaración Universal de los Derechos de la Naturaleza*.

Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2835>

Acosta, C. M., & Cervantes, V. (2020). *Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia*. Obtenido de Universidad del Zulia:

<https://www.redalyc.org/journal/290/29063559006/html/#:~:text=Los%20resultados%20evidenciaron%20acoso%20en,iniciativas%2C%20reconocimientos%20y%20ti%20enen%20preferencias.>

Álzate, N. A. (2021). *El acoso laboral dentro de la profesión docente en maestros*

*pertenecientes a diez instituciones*. Obtenido de Universidad de San Buenaventura

Colombia: <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/7fb547f3-df02-41ec-8113-7a32a0a29dea/content>

Baltera, P. (12 de 2014). *El acoso laboral en empresas La mirada de los dirigentes*

*sindicales, cuaderno de investigación*. Recuperado el 11 de 02 de 2019, de

[http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105396\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105396_recurso_1.pdf)

Cobo, Y. (2013). *Mobbing. Hacer visible lo invisible*. Recuperado el 08 de 02 de 2019,

de <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/2993/CoboSaizY.pdf?>

Fajardo, Y e Lozada Camargo, M. (2022). *Eficacia de la Normatividad Vigente Dentro del*

*Marco de las Relaciones de Trabajo Frente al Acoso Laboral en Colombia*. Trabajo

*de grado de posgrado*. Universidad Santo Tomás. Tunja. Universidad Santo Tomás.

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

Gaitán, J. A., & Palacio Rodríguez, L. (2021). Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot. *JURÍDICAS CUC*, 17(1), 589–612.  
<https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.20>

Galeano, E. d. (2019). *El acoso laboral docente: Un análisis sociológico de las relaciones de poder al interior de algunas instituciones educativas públicas de Medellín y cómo afectan las condiciones laborales*. Obtenido de Universidad de Antioquia: [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/13466/1/GaleanoElkin\\_2019\\_AcosoLaboralDocente.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/13466/1/GaleanoElkin_2019_AcosoLaboralDocente.pdf)

García-Rubiano, M, Gómez-Rada, C, Ferro-Vásquez, J, Quintana-Moreno, I y Manrique-Torres, A. (2022). Retos y oportunidades para la gestión del talento humano en las organizaciones: riesgos psicosociales. Editorial Universidad Católica de Colombia.

Gallo, Ó., & Castaño, E. (2016). *La salud laboral en el siglo XX y el XXI*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Hirigoyen, M-F. (2014). Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo. Paidós. [https://www.academia.edu/36471817/Todo\\_lo\\_que\\_hay\\_que\\_saber\\_acoso\\_moral\\_trabajo](https://www.academia.edu/36471817/Todo_lo_que_hay_que_saber_acoso_moral_trabajo)

Játiva Herrera, I. P. (2021). *Lineamientos de políticas públicas para prevenir el acoso laboral o mobbing a mujeres en empresas municipales de Quito desde la perspectiva de derechos humanos y género: caso EPMAPS* (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

- Manterola, C., Astudillo, P., & Arias, E. (2013). Revisiones sistemáticas de la literatura. Que se debe acerca de ellas. *Hospital Teletón*, 8-11.
- Méndez, C. E. (2014). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México D.F.: Limusa.
- Minsalud. (19 de abril de 2018). *Aseguramiento en riesgos laborales*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>
- OMS. (2022). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Rodríguez E., M. d. (2017, pág 25). *La protección de la seguridad social y la salud en el trabajo autónomo común desde la vertiente preventiva*. España: Universidad de Murcia.
- Rodríguez M., R. (2013). *Sistema general de riesgos laborales: Ley 1562 de 2012, reforma al sistema general de riesgos laborales, Decreto 723 de 2013*. Bogotá: Ediciones de La U.
- Sampieri H., R., & Fernández C., F. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Velásquez, M., Intriago, K., & Mera, M. (2022). *La competencia de trabajo bajo presión en la correcta administración de medicamentos por los profesionales de enfermería*. Obtenido de <https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/3712>
- Vélez, E. S., & Henao, W. M. (2018). *Propuesta de estrategia de intervención del riesgo psicosocial laboral en la empresa MASST*. Obtenido de



## **Afectación del MOBBING Laboral sobre los Docentes en Colombia.**

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1252/TRABAJO%20DE%20GRADO%20Final.pdf?sequence=1>

*Work, E. A. (10 de 02 de 2011). La agencia Europea Alerta del Aumento de a Violencia y el*

*Acoso Laboral. Recuperado el 15 de 12 de 2018, de*

[http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=3316](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=3316)